

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Staff PT. Perdana Fajar Mandiri Sidoarjo)

Rachmat Yusuf Febriyanto
Djamhur Hamid
Mochammad Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: rachmat.yusuf.febriyanto@gmail.com

ABSTRACT

Transformational leadership needed in an organization is no exception to the PT. Fajar Perdana Mandiri, which is a company engaged in the distribution of labor. As a company belonging to the service provider, PT. Fajar Perdana Mandiri demanded to be able to provide quality service and friendly towards partners. A quality service can be realized with the human resources that have high motivation. In goal, PT. Fajar Perdana Mandiri realize that the development of good company and focused heavily dependent on human resources in the company. Employee motivation will be satisfied, when organizations pay attention to the factors that can encourage these employees to feel satisfied. This study uses research methods explanation (explanatory research) with quantitative approach. Based on the results of this research is that the variables transformational leadership and motivation to work together to have an influence on employee job satisfaction variables. The amount of influence or contribution of independent variables together can be seen from the value of R Square of 0.589. This means that the variable transformational leadership and motivation to work together to give effect to employee job satisfaction variables 58,9%, while the remaining 42.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Transformasional Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional dibutuhkan dalam sebuah organisasi tak terkecuali pada PT. Perdana Fajar Mandiri, yaitu perusahaan yang bergerak dalam penyaluran tenaga kerja. Sebagai perusahaan yang tergolong penyedia jasa, PT. Perdana Fajar Mandiri dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan ramah terhadap mitra kerja. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam tujuannya, PT. Perdana Fajar Mandiri menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan akan terpuaskan, bila organisasi memperhatikan faktor-faktor apa yang dapat mendorong karyawan tersebut merasa puas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,589. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Dalam perusahaan, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku karyawan. Kepemimpinan manajer dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis antara manajer dan karyawan sangat menentukan arah kemajuan organisasi. hal ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang manajer dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya menuju arah yang telah ditetapkan. Salah satu kepemimpinan yang dapat memajukan karyawan dan dapat memberikan perubahan dalam organisasi yaitu kepemimpinan transformasional. Bass dalam Natsir (2004:2-3) mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan”. Kepemimpinan transformasional dibutuhkan dalam sebuah organisasi tak terkecuali pada PT. Perdana Fajar Mandiri, yaitu perusahaan yang bergerak dalam penyaluran tenaga kerja. Sebagai perusahaan yang tergolong penyedia jasa, PT. Perdana Fajar Mandiri dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan ramah terhadap mitra kerja. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam tujuannya, PT. Perdana Fajar Mandiri menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan akan terpuaskan, bila organisasi memperhatikan faktor-faktor apa yang dapat mendorong karyawan tersebut merasa puas. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi hanya akan didapat apabila karyawan yang ada mendapatkan kepuasan didalam bekerja. Disinilah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja diperlukan untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktifitas mempengaruhi yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Pernyataan ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Robbins (2002:163), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan”. Hersey dan Blanchard (2004:99), menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Definisi oleh Hersey dan Blanchard tersebut memandang proses mempengaruhi yakni menyangkut keterlibatan orang lain atau kelompok orang dalam mencapai tujuan, adanya faktor tertentu pada pemimpin sehingga orang lain bersedia dipengaruhi, dan adanya usaha bersama untuk menyerahkan berbagai sumber. Terry dalam Thoha (2005:259), merumuskan bahwa “kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2005:170), “kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Kusnadi, dkk (2002:353), “kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan tersebut mengandung unsur proses mempengaruhi orang lain. Dapat dikatakan kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yakni proses dimana pemimpin menjelaskan tujuan perusahaan kepada orang yang dipimpinnya serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui pengertian kepemimpinan, dapat dilihat bahwa seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kedudukan struktural dan mempunyai bawahan/karyawan dan melakukan proses kepemimpinan, yakni mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985 dalam Yukl, 2005:305) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan". Selanjutnya dalam studi Case (2003:51) mengemukakan bahwa "fungsi utama dari seorang pemimpin transformasional adalah memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change*) namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan (*controller of change*) dan meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam mendefinisikan kepemimpinan transformasional akan tetapi secara umum mereka mengartikannya sebagai agen perubahan (*an agent of change*)".

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yaitu *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Robbins dan Coulter (2009:109) menyatakan "motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: energi, arah, dan ketentuan".

Elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan, dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi ketekunan. Pemimpin menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya mencapai tujuan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya Hariandja (2002:290). Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan

memandang pekerjaan mereka Prabu (2009:193). Kepuasan Kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002 : 149) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Kepuasan dengan gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

b. Kepuasan dengan promosi

Karyawan akan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang akan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Karyawan mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial.

d.Kepuasan dengan atasan

Atasan merupakan seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi bawahannya atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seseorang.

e.Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Para karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk mempergunakan ketrampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka dalam bekerja, karena pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan sedangkan pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

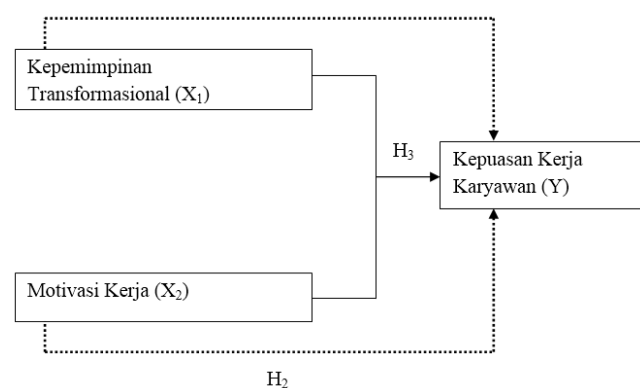
2.6 Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a.Terdapat pengaruh parsial Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

b.Terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

c.Terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).



Gambar.1 Model hipotesis

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel tersebut adalah variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) sebagai variabel-variabel yang mempengaruhi dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

Tabel.1 Variabel,Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Kepemimpinan transformasional (X1)	1. Pengaruh idealisme	<ul style="list-style-type: none">Perasaan bangga oleh karyawanAtasan merupakan simbol kesuksesan bagi karyawan
	2. Motivasi inspirasional	<ul style="list-style-type: none">Pemimpin menjadi teladan bagi karyawanMemberikan kesempatan kepada bawahan untuk berprestasiAtasan merupakan sumber inspirasi bawahan dalam meningkatkan hasil kerjaMemberikan dorongan kepada karyawan untuk sukses
	3. Stimulasi intelektual	<ul style="list-style-type: none">Mendorong karyawan untuk lebih kreatifMemberikan bawahan untuk memecahkan masalah
	4. Konsiderasi individual	<ul style="list-style-type: none">Memberikan perhatian personal kepada bawahanMemberi penghargaan kepada bawahanMemperlakukan karyawan sebagai seorang individu, bukan bawahan
Motivasi Kerja Karyawan (X2)	1. <i>Existence</i> (keberadaan)	<ul style="list-style-type: none">Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupAdanya rasa aman dalam bekerja
	2. <i>Relatedness</i> (keterkaitan)	<ul style="list-style-type: none">Adanya hubungan yang baik dengan atasanAdanya hubungan yang baik dengan teman kerja
	3. <i>Growth</i> (pertumbuhan)	<ul style="list-style-type: none">Adanya kesempatan untuk bekerja lebihAdanya jaminan untuk pengembangan karir
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan dengan gaji	<ul style="list-style-type: none">Organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari pesaingTunjangan yang diterima cukup
	2. Kepuasan dengan promosi	<ul style="list-style-type: none">Dasar dalam melakukan promosiKeadilan pelaksanaan promosi jabatan
	3. Kepuasan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none">Dukungan dari rekan kerjaKenyamanan dalam bekerja bersama rekan kerja
	4. Kepuasan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none">Dukungan dari atasanSikap atasan dalam memperlakukan bawahan
	5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none">Pekerjaan yang sangat menarikTanggung jawab dalam pekerjaan

Tabel.2 Skala Likert

Pengukuran skor menggunakan Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	<i>Netral</i>	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2011:20)

Dari penskoran skala *Likert* di atas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

k

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel kepemimpinan transformasional terdapat sebelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Tabel. 3 Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan transformasional

Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan transformasional (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	21	44.68	19	40.43	7	14.89	0	0.00	0	0.00	47	100	4.30
X1.2	5	10.64	31	65.96	8	17.02	3	6.38	0	0.00	47	100	3.81
X1.3	10	21.28	30	63.83	7	14.89	0	0.00	0	0.00	47	100	4.06
X1.4	7	14.89	27	57.45	12	25.53	1	2.13	0	0.00	47	100	3.85
X1.5	17	36.17	24	51.06	5	10.64	1	2.13	0	0.00	47	100	4.21
X1.6	17	36.17	27	57.45	2	4.26	1	2.13	0	0.00	47	100	4.28
X1.7	9	19.15	21	44.68	14	29.79	3	6.38	0	0.00	47	100	3.77
X1.8	14	29.79	23	48.94	10	21.28	0	0.00	0	0.00	47	100	4.09
X1.9	12	25.53	30	63.83	4	8.51	1	2.13	0	0.00	47	100	4.13
X1.10	16	34.04	22	46.81	7	14.89	2	4.26	0	0.00	47	100	4.11
X1.11	13	27.66	29	61.70	4	8.51	1	2.13	0	0.00	47	100	4.15
													4.07

Sumber: Data Primer Diolah

Rata-rata Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan angka 4,07 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam PT. Perdana Fajar Mandiri termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	18	38.30	17	36.17	10	21.28	2	4.26	0	0.00	47	100	4.09
X2.2	9	19.15	22	46.81	14	29.79	2	4.26	0	0.00	47	100	3.81
X2.3	8	17.02	32	68.09	6	12.77	1	2.13	0	0.00	47	100	4.00
X2.4	20	42.55	15	31.91	8	17.02	4	8.51	0	0.00	47	100	4.09
X2.5	15	31.91	23	48.94	8	17.02	1	2.13	0	0.00	47	100	4.11
X2.6	11	23.40	18	38.30	13	27.66	4	8.51	1	2.13	47	100	3.72
													3.97

Rata-rata Variabel motivasi kerja menunjukkan angka 3,97 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam PT. Perdana Fajar Mandiri termasuk dalam kategori baik

Tabel 5. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1	16	34.04	21	44.68	8	17.02	2	4.26	0	0.00	47	100	4.09
Y1.2	24	51.06	20	42.55	3	6.38	0	0.00	0	0.00	47	100	4.45
Y1.3	6	12.77	18	38.30	17	36.17	6	12.77	0	0.00	47	100	3.51
Y1.4	11	23.40	25	53.19	11	23.40	0	0.00	0	0.00	47	100	4.00
Y1.5	14	29.79	26	55.32	7	14.89	0	0.00	0	0.00	47	100	4.15
Y1.6	21	44.68	22	46.81	3	6.38	1	2.13	0	0.00	47	100	4.34
Y1.7	14	29.79	30	63.83	3	6.38	0	0.00	0	0.00	47	100	4.23
Y1.8	16	34.04	27	57.45	4	8.51	0	0.00	0	0.00	47	100	4.26
Y1.9	9	19.15	17	36.17	19	40.43	2	4.26	0	0.00	47	100	3.70
Y1.10	10	21.28	25	53.19	12	25.53	0	0.00	0	0.00	47	100	3.96
													4.07

Rata-rata Variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan angka 4,07 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam PT. Perdana Fajar Mandiri termasuk dalam kategori baik.

Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y)..

1) Persamaan Regresi

Tabel 6. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.542	3.969		2.656	.011
	X1	.442	.095	.496	4.629	.000
	X2	.436	.114	.410	3.824	.000

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 17 diperoleh hasil adjusted R (koefisien determinasi) sebesar 0,570. Artinya bahwa 57,0% variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan transformasional (X₁) dan motivasi kerja (X₂). Sedangkan sisanya 43,0% variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh

variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,589. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Prabu (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Berdasarkan hasil deskriptif Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diraih oleh karyawan PT. Perdana Fajar Mandiri Sidoarjo telah sesuai dengan harapan karyawan yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item kepuasan kerja karyawan (Y) dengan rata-rata sebesar 4,07.

2. Pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

a. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional semakin meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan transformasional semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini ditegaskan oleh (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). Dalam hal ini,

kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat, alasannya karena kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena, kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja karyawan.

. Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel kepemimpinan transformasional. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,496 dan t tertinggi yaitu 4,629 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 4,07 yang menunjukkan sudah baik. Sedangkan item yang berpengaruh dalam jawaban responden tentang kepemimpinan transformasional yaitu perasaan bangga oleh karyawan sebesar 4.30.

b. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja semakin meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian motivasi kerja PT. Perdana Fajar Mandiri terhadap kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan menunjukkan bahwa indikator tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,97 yang menunjukkan sudah baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kepemimpinan transformasional (X1) dan Motivasi kerja (X2)) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kepemimpinan transformasional, karena variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memunculkan ide-ide yang baru sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai atasan merupakan sumber inspirasi karyawan dalam meningkatkan hasil kerja, sebaiknya atasan memberikan contoh yang positif terhadap karyawan karena para karyawan meniru apa yang dilakukan oleh atasan.

3. Mengingat perusahaan penyaluran tenaga kerja merupakan perusahaan yang berorientasi pada target yaitu menjaga mutu dan kualitas, adalah tuntutan bagi perusahaan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi mitra kerja dengan memberikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja agar kepuasan kerja karyawan lebih baik dan target perusahaan tercapai.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhi. Sehingga peneliti berharap variabel kinerja yang tidak diteliti, untuk diteliti pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. dan Avolio, B.J. 1990. *Transformational Leadership Development. Consulting Psychologists Press, Inc.* Palo Alto California
- Case, A. 2003. *Transformational Leadership. Dissertation, Doctoral in University at Buffalo in Urban School Districts.* =”Mail:acase@acsu.Buffalo.edu.
- Hersey, P dan Blanchard, K.H. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusnadi, dkk. 2002. *Pengantar Manajemen*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indo.
- Prabu, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya
- Robbins, S. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saragih, J, S. 2007, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komunikasi dan Kepuasan Kerja Studi pada Guru SMAK BPK Penabur Jakarta”, *Jurnal Pendidikan Penabur* : No. 09/Tahun ke-6/Desember2007.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, S. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Thoha, M. 2005. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks.